



Consejo Económico
y Social

Distr.
GENERAL

E/1984/6/Add.20
19 de agosto de 1988

ESPAÑOL
Original: INGLÉS

Primer período ordinario de sesiones de 1989

APLICACION DEL PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS
ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES

Informes iniciales presentados por los Estados Partes en el Pacto
relativos a los derechos comprendidos en los artículos 6 a 9,
en cumplimiento de la primera etapa del programa establecido
por el Consejo Económico y Social en su resolución 1988 (LX)

Adición

PAISES BAJOS*

[2 de febrero de 1988]

* Este documento contiene información relativa a la aplicación de los artículos 6 a 9 del Pacto en el Reino de los Países Bajos. La segunda parte del informe inicial, relativo a las Antillas Neerlandesas, figura en el documento E/1984/6/Add.14, que fue examinado por el Comité en su primer período de sesiones (véanse los documentos E/C.12/1987/SR.5 y SR.6).

Parte A

LOS PAISES BAJOS

I. Período a que se refiere el informe

1. El presente informe sobre las medidas adoptadas y los progresos logrados respecto de la observancia de los derechos reconocidos en los artículos 6, 7, 8 y 9 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, abarca el período comprendido entre el 11 de marzo de 1979, fecha de entrada en vigor del Pacto para el Reino de los Países Bajos, y fines de 1983. Se incluye información complementaria relativa a acontecimientos más recientes.

II. Artículo 6: El derecho a trabajar

A. Principales leyes sobre el derecho a trabajar

2. La Constitución de los Países Bajos, enmendada, que entró en vigor en 1983, contiene, en su capítulo sobre los derechos fundamentales, una disposición por la que se establece la obligación del Gobierno de promover un empleo suficiente (párr. 1 del art. 19).

3. Esa disposición es un indicio de lo que puede esperarse del Gobierno y de lo que éste debe ser capaz de hacer. La referencia a un empleo suficiente entraña cierto límite mínimo que depende de las posibilidades concretas que existan en cada momento así como de las condiciones políticas, sociales y económicas.

4. Por consiguiente, en el artículo 19 no se concede a las personas un derecho al empleo; se trata, más bien, de una orientación para la política del Gobierno.

5. La edad mínima para el empleo es de 16 años.

Hay dos casos posibles de exención.

- a) Los trabajos ligeros realizados por jóvenes de 14 y 15 años matriculados en un establecimiento de educación.
- b) Los trabajos no industriales de carácter ligero que sean comparables, por ejemplo, a la participación en programas de radio y televisión.

6. No existe ninguna edad máxima que limite el derecho al empleo remunerado. Sin embargo, en la mayoría de los convenios colectivos se estipula que el contrato de trabajo termina automáticamente al cumplirse los 65 años, o se define como "empleado" al menor de 65 años. Esta es la práctica normal cuando no existe un convenio colectivo.

7. Las personas que reciben prestaciones con arreglo a la legislación en materia de seguridad social pueden realizar trabajos (no remunerados) con arreglo a ciertas condiciones. Es cada vez mayor el número de personas que realizan trabajos voluntarios tradicionales, o participan en proyectos

comunitarios o programas para los desempleados, y al mismo tiempo siguen recibiendo esas prestaciones. Para evitar abusos se ha redactado un proyecto de ley sobre el empleo no remunerado. Entre otras cosas, en el proyecto se prevé el establecimiento de comités de evaluación regionales, facultados para decidir, sobre la base de los criterios establecidos en el proyecto de ley, si el solicitante tiene derecho a realizar determinadas formas de trabajo no remunerado. El proyecto de ley regula también la situación legal de los solicitantes dedicados a ese tipo de empleo. Por el momento, en el proyecto sólo se estipula que los que reciban prestaciones por desempleo podrán emplearse sin sueldo, pero también prevé la posibilidad de que se autorice a realizar trabajos no remunerados a otras categorías de solicitantes.

8. En el caso de los ciudadanos no neerlandeses que no son nacionales de un Estado miembro de la Comunidad Económica Europea, por lo general el empleador debe obtener un permiso de empleo. El permiso puede ser solicitado conjuntamente por el empleador y el empleado. Sólo se consideran las solicitudes si el empleado posee o ha solicitado, a su vez, un permiso de residencia que le permita trabajar en los Países Bajos (Ley sobre el empleo de trabajadores extranjeros de 1978). Si un nacional de un país no miembro de la Comunidad Económica Europea ha estado empleado legalmente en los Países Bajos durante un período ininterrumpido de tres años, reside en los Países Bajos y es titular de un permiso de residencia válido que le permita trabajar, tendrá derecho a obtener una declaración que lo autorice a trabajar en cualquier lugar de los Países Bajos sin necesidad de un permiso de empleo. Tampoco se requiere un permiso de empleo si el interesado es titular de un permiso de residencia permanente, si se le ha reconocido el estatuto de refugiado o si posee un permiso de entrada de duración indeterminada.

9. Las mujeres tienen el mismo derecho al empleo que los hombres (véase la sección B1 relativa a la Ley sobre la igualdad de oportunidades de empleo). Una municipalidad neerlandesa que declaró en un informe que su política de contratación se basaría en un límite máximo de 50 horas por pareja, fue amonestada por el Gobierno central, puesto que esa política limitaba en la práctica el derecho de la mujer al empleo. Además, se consideró que tal política era incompatible con una disposición de la Ley sobre la igualdad de oportunidades que prohíbe la discriminación indirecta. En las condiciones actuales del mercado de trabajo en los Países Bajos, son relativamente pocas las mujeres que desempeñan un empleo remunerado fuera del hogar. Muchas mujeres casadas no tratan de emplearse hasta llegar a cierta edad. Habida cuenta de la disparidad en las calificaciones profesionales y la pequeña contribución a los ingresos familiares que hacen las mujeres, la disposición antes mencionada habría colocado de hecho a la mujer en una situación de desventaja.

10. En la Ley sobre las personas impedidas (Empleo), se estipula que el 2% de los puestos disponibles en las empresas debe estar reservado a los impedidos (se cree que en el proyecto de ley sobre las personas impedidas (Empleo), que se presentará en breve, se aumentará esta proporción a un 5%). Sin embargo, no es fácil hacer cumplir la Ley. El proyecto sobre personas impedidas (Empleo) que se está examinando en el Parlamento contiene disposiciones encaminadas a mejorar las oportunidades de empleo de los impedidos.

B.1. El derecho a escoger libremente el empleo

11. En el párrafo 3 del artículo 19 de la Constitución se reconoce el derecho de todos los neerlandeses a escoger libremente su empleo, sin perjuicio de las restricciones establecidas en las leyes o con arreglo a ellas.

12. La Constitución contiene una disposición por la que se prohíbe la aplicación de criterios injustificados en los nombramientos de la administración pública ("Todos los nacionales neerlandeses tendrán los mismos derechos a ser nombrados en la administración pública", artículo 3). Pueden estipularse requisitos relativos a los conocimientos y a la idoneidad, siempre que sean funcionales (es decir, relacionados con un determinado empleo o categoría de empleos, e indispensables para su desempeño). El artículo 3 no excluye la posibilidad de que se nombre a extranjeros en la administración pública.

13. El artículo 3 que es una elaboración de la norma sobre la no discriminación que figura en la Constitución (art. 1), dice lo siguiente: "En los Países Bajos se dará el mismo trato a todos en igualdad de circunstancias. No se permitirá la discriminación por motivos de religión, creencia, opinión política, raza, sexo ni por ningún otro motivo". Estos artículos de la Constitución se aplican sobre todo a la relación entre el Estado y los ciudadanos. Sin embargo, los tribunales pueden disponer la aplicación "horizontal" de una disposición (es decir, sólo entre ciudadanos). En cuanto a la discriminación por motivos de raza, la ley tiene en cuenta la aplicación horizontal con arreglo al artículo 429 (quater) del Código Penal.

14. La Ley sobre la igualdad de oportunidades de empleo, vigente desde el 15 de marzo de 1980, y la Ley sobre la igualdad de oportunidades (en la administración pública), de 2 de julio de 1980, prohíben la discriminación entre hombres y mujeres por motivos de sexo en lo que respecta a: la contratación y la selección; la firma de los contratos de empleo; las condiciones del empleo; la capacitación en el trabajo; los ascensos y los despidos. Aparte de la discriminación directa entre hombres y mujeres, también es ilegal la discriminación indirecta, es decir, un trato no directamente relacionado con la diferencia de sexo, pero que, en la práctica, pone en situación de desventaja a un sexo respecto del otro. Un ejemplo sería el concepto del "sostén de la familia". La aplicación de este principio en las contrataciones y despidos podría resultar muchas veces desventajosa para la mujer puesto que, en la situación actual del mercado de trabajo el hombre suele ser el sostén de la familia. Asimismo, se prohíbe discriminar entre personas casadas y solteras en materia de contrataciones y despidos (art. 1637 ij del Código Civil).

15. Tratándose de las solicitudes de empleo, la ley establece que los empleadores deben indicar en sus avisos de empleo que pueden presentarse tanto hombres como mujeres (por ejemplo, colocando las letras "M/F" a continuación del empleo de que se trate). Esto no se aplica a los puestos que sólo pueden ser desempeñados por personas de uno de los sexos, por ejemplo, los cantantes bajos o las sopranos.

16. En virtud de las leyes sobre la igualdad de oportunidades cabe dar preferencia de manera provisional a la mujer, a fin de eliminar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres. De conformidad con la

Ley sobre la igualdad de oportunidades (administración pública) el Ministro del Interior ha enviado una circular a los demás ministros solicitándoles que, provisionalmente, se dé preferencia a la mujer cuando se presenten a un determinado puesto candidatos de ambos sexos que reúnan los mismos méritos, ya que la mujer está insuficientemente representada en algunos departamentos del Gobierno.

17. La prohibición de discriminar entre los sexos se analiza con más detalle en las secciones B(4), B(5) y III. Se examinan a continuación los procedimientos instituidos en virtud de la Ley sobre la igualdad de oportunidades en el empleo. Para comenzar, existe una Comisión sobre la igualdad de oportunidades, a la que pueden dirigirse las quejas por falta de igualdad en el trato. Tras una investigación imparcial, la comisión debe hacer una recomendación tanto al demandante como al empleador. Si con ello no se logra resolver el problema, el demandante puede acudir a los tribunales con la recomendación de la Comisión. Si el tribunal declara que la queja es fundada, el empleador está obligado a dar el mismo trato al demandante. Las quejas pueden presentarse también directamente a los tribunales, salvo en el caso de quejas por remuneración desigual (véase la sección III A).

18. Los funcionarios públicos están comprendidos en la Ley sobre la igualdad de oportunidades (en la administración pública) y pueden presentar quejas a una comisión nombrada en virtud de esa Ley.

19. Se ha redactado un anteproyecto de ley sobre la igualdad de oportunidades, que tiene por objeto proscribir la discriminación injustificada por motivos de sexo, homosexualidad, estado civil o condiciones familiares en las relaciones sociales y económicas entre el Gobierno y el público así como entre particulares. El anteproyecto está siendo examinado aún por varios órganos consultivos.

20. Carece de validez toda estipulación de un acuerdo colectivo (véase III infra) en virtud de la cual un empleador esté obligado a emplear (o a no emplear) exclusivamente a trabajadores pertenecientes a una raza, religión o ideología política, o a miembros de una determinada asociación.

B.2. Normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante

21. La Dirección General de Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social vela por que se haga un uso óptimo de los recursos humanos en el mercado de trabajo. El Gobierno tiene por objetivo lograr una situación en la que todas las personas capaces y dispuestas a trabajar puedan encontrar un puesto adecuado a sus aptitudes y deseos. La política se orienta a la distribución del trabajo y la creación de empleos. En lo que se refiere a la distribución del trabajo, se estudian las posibilidades de jubilación anticipada, empleo a jornada parcial y reducción de las horas de trabajo (véase III infra). En cuanto a la creación de empleos, el Gobierno ha empezado a aplicar varios proyectos especiales de empleo (sobre todo en la industria de la construcción), en los que se presta particular atención a los jóvenes de ambos sexos desempleados desde hace tiempo.

22. Los desempleados que deseen establecer una empresa por cuenta propia pueden solicitar ayuda con arreglo a un plan especial del Gobierno para los trabajadores independientes. En virtud del plan, esas personas pueden obtener un préstamo y, en determinadas condiciones, un suplemento a sus ingresos durante un máximo de 18 meses. También existe un plan aparte para las mujeres que deseen trabajar por cuenta propia, que les permite obtener del Gobierno un préstamo sin interés.

23. En principio, el Gobierno considera que las minorías harán el mejor uso posible de las medidas de que dispone la sociedad en su conjunto. Si esas medidas no se adaptan, o se adaptan de modo insuficiente, a las necesidades de las minorías, se modifican las medidas de carácter general, o se estudian posibles medidas específicas aplicables a los distintos grupos (es decir, instrumentos complementarios o criterios especiales).

B.3. Medidas encaminadas a asegurar la mejor organización posible del mercado del empleo

24. En todo el país existen oficinas de empleo, que dependen del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, encargadas de armonizar la oferta y la demanda de trabajadores en los diversos mercados de trabajo regionales y distritales. No se atiende a un solo sector, pues se dedica la misma atención a empleadores y a empleados. No se cobran honorarios por los servicios prestados. Las actividades están reglamentadas por la Ley sobre los servicios de empleo. Se prohíbe prestar servicios en esta esfera (ya sea sobre una base comercial o no comercial) sin permiso del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

25. La colocación de candidatos mental o físicamente incapacitados se rige por la Ley sobre los servicios de empleo (de impedidos).

26. Con miras a coordinar la política económica y financiera del Gobierno, la Oficina de Planificación Central (que es parte del Ministerio de Asuntos Económicos) publica anualmente un estudio macroeconómico y un plan económico central. Además, la Oficina de Planificación Central proporciona datos, basados en investigaciones académicas, sobre las consecuencias económicas que tienen las medidas gubernamentales en diversas esferas.

27. La Oficina Central de Estadística (que también se halla bajo la jurisdicción del Ministerio de Asuntos Económicos) se encarga de reunir, procesar y publicar datos estadísticos para fines prácticos o de estudio.

28. Con miras a adaptar las políticas de empleo lo más eficazmente posible a las necesidades concretas de las minorías, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ha dado instrucciones para que se haga una investigación sobre la situación de cada grupo minoritario en el mercado de trabajo.

B.4. Programas de orientación y formación técnicoprofesional

29. En todos los Países Bajos hay 27 centros de capacitación técnica y seis centros de formación profesional para adultos, organizados por el Gobierno, que ofrecen cursos diurnos de capacitación, sufragados por el Gobierno, para personas de ambos sexos desempleadas o en peligro de perder el empleo. Los participantes reciben una asignación en lugar de salarios o prestaciones de desempleo.

30. En determinadas circunstancias el Gobierno contribuye a sufragar los salarios y gastos de capacitación cuando las empresas ofrecen formación en el empleo. Los planes de capacitación deben estar relacionados con:

- a) Los trabajadores de la empresa a quienes se ofrece la formación necesaria para que puedan conservar sus puestos en la propia empresa;
- b) Las personas contratadas por la empresa que deben adquirir con la capacitación las aptitudes que exige su empleo;
- c) Las personas que pierden su cargo por haber exceso de personal, con el consentimiento de la Oficina de Empleo Local, a quienes la empresa capacita para que tengan mejores posibilidades de conseguir un nuevo puesto;
- d) Las personas sin formación a quienes se permite el uso de los servicios de capacitación de la empresa, aun cuando no estén empleadas en ella.

31. Además, en ciertos casos el Gobierno presta apoyo financiero a quienes siguen cursos, personalmente o por correspondencia, en un establecimiento reconocido. En tales casos debe existir una necesidad concreta de capacitación, ésta debe aumentar directamente las posibilidades de empleo y el postulante debe reunir las condiciones necesarias para la capacitación de que se trate.

32. En 1979 se crearon dos centros de capacitación para personas físicamente impedidas de 16 a 40. La capacitación es gratuita y durante todo el curso los pasantes siguen recibiendo las diversas prestaciones a que tienen derecho.

33. Se han adoptado varias medidas concretas en beneficio de los jóvenes desempleados. Se presta especial atención a los miembros de las minorías étnicas y a las jóvenes.

34. No se permite a los empleadores discriminar por motivos de sexo en materia de capacitación (art. 1637 ij del Código Civil).

B.5. Protección contra el despido arbitrario del empleo

35. El Código Civil contiene disposiciones relativas a las diversas formas en que puede ponerse fin a un contrato de empleo. Sin embargo, la disposición relativa a la rescisión unilateral de un contrato de empleo ha sido reemplazada por el Decreto sobre las relaciones laborales (facultades especiales) de 1945, que prohíbe a un empleador o a un empleado terminar una relación contractual sin el consentimiento del director de la Oficina de Empleo Local. La prohibición no se aplica cuando no es obligatorio dar aviso previo de la rescisión de contrato. Este es el caso, por ejemplo, de los contratos de trabajo rescindidos por fuerza mayor (debe informarse de inmediato a la otra parte). El Código Civil especifica varias razones de "fuerza mayor" (por ejemplo, si se comprueba que el empleado es muy inepto o incapaz para el trabajo para el que se le contrató, si pierde la confianza del empleador por robo, desfalco, fraude u otros delitos, si deliberadamente o sin

atender las advertencias que se le han hecho, causa daños a los bienes de su empleador o los expone a peligro grave). Los tribunales han reconocido varios otros casos como razones de fuerza mayor.

36. No debe hacerse distinción alguna por motivos de sexo o de estado civil al rescindir un contrato de trabajo (art. 1637 ij del Código Civil).

37. Los enfermos, los jóvenes que hacen el servicio militar y las mujeres durante el embarazo y hasta doce semanas después del parto, no pueden ser despedidas por los empleadores (art. 1639 h del Código Civil). Se permite el despido si el empleado ha estado enfermo durante más de dos años.

38. De conformidad con el proyecto de ley sobre la actividad sindical oficial en las empresas, los empleadores no podrán despedir a los dirigentes sindicales (véase IV infra) o de quienes hayan sido dirigentes sindicales durante por lo menos 12 meses, en un plazo de dos años a partir del momento en que dejaron de desempeñar su cargo, sin el consentimiento previo de un tribunal cantonal. Si se aprueba este proyecto tanto los dirigentes sindicales como la asociación de empleadores podrán exigir que se observe esta obligación.

39. En virtud de la Ley sobre los consejos laborales, el empleador no puede despedir a los miembros de los consejos o comités laborales. Hay tres excepciones: a) el empleado puede dar su consentimiento por escrito; b) el despido se debe a razones "de fuerza mayor" que se comunicaron oportunamente al empleado; c) el despido se debe al cierre de la empresa o de la parte de la empresa en que trabaja el empleado.

40. La Ley de despidos colectivos (notificaciones) obliga al empleador que pretende despedir a 20 o más empleados en un período de tres meses a notificar a los sindicatos interesados y al director de la Oficina de Empleo Local. A fin de disponer de un intervalo en que pueda estudiarse la posibilidad de continuar las actividades de la empresa con su personal original, toda solicitud de que se apruebe un despido colectivo no será examinada hasta pasado un mes de la notificación.

41. Los funcionarios públicos no pueden renunciar, pero el Gobierno, en calidad de empleador, está obligado a cesar en el servicio a los funcionarios que lo soliciten. El cese en el servicio no podrá supeditarse al cumplimiento de ciertas condiciones (por ejemplo, al reintegro de los gastos de capacitación).

42. El hecho de haber presentado una queja a la Comisión sobre la igualdad de oportunidades en el empleo, o de haber iniciado actuaciones judiciales por desigualdad en el trato, no constituye motivo de despido.

B.6. Protección contra el desempleo

43. El Consejo Socioeconómico (órgano consultivo en el cual están representados los intereses del Gobierno, los empleadores y los sindicatos) ha redactado un código de conducta para proteger los intereses de los empleados en los casos de las fusiones de empresas. Debe informarse de toda fusión a los sindicatos interesados, a la Comisión de Fusiones y al Ministerio de Asuntos Económicos.

C. Información estadística y toda otra información sobre el nivel del empleo, etc.

44. En el cuadro que figura a continuación se indican las tasas de desempleo para 1980-1983. Las cifras se basan en la definición de desempleo válida durante ese período.

Desempleados registrados, tasa anual

	<u>1980</u>	<u>1981</u>	<u>1982</u>	<u>1983</u>
(En miles de desempleados)				
Desempleados: hombres	159.9	262.1	376.2	471.9
mujeres	88.0	123.2	165.5	206.9
hombres y mujeres	248.0	385.3	541.7	678.8
(En porcentaje del número total de trabajadores)				
Desempleados: hombres	4.4	7.0	10.0	12.4
mujeres	5.3	6.9	8.7	10.3
hombres y mujeres	4.6	7.0	9.6	11.7

III. Artículo 7: El derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias

A. Remuneración

45. En principio, las partes determinan libremente los niveles de salario. Las excepciones son la Ley de salario mínimo y de asignación mínima de vacaciones y el Reglamento de salario mínimo de los jóvenes, en los que se establecen salarios mínimos, estando prohibido a las partes pactar salarios inferiores. Además, existen disposiciones legales específicas que fijan los salarios en los sectores subvencionados y el sector del seguro social. El Ministro de Trabajo y Seguridad Social efectúa cada seis meses un ajuste del salario mínimo. En lo que respecta al salario mínimo de los jóvenes, tienen derecho a él los empleados de 15 a 23 años de edad, deduciéndose un porcentaje por cada año que falte para los 23.

46. La Ley de salario mínimo y de asignación mínima de vacaciones se aplica en los Países Bajos a quienes trabajan más de un tercio de las horas normales de trabajo. Si el trabajo no se ejecuta en los Países Bajos pero el empleador es neerlandés (con inclusión de los empleadores extranjeros que tengan un establecimiento o un representante permanente en los Países Bajos) esas disposiciones se aplican al empleado residente en los Países Bajos. El Tribunal Supremo ha decidido que esas disposiciones no se aplican si el empleado reside la mayor parte del tiempo fuera de los Países Bajos y, por consiguiente, sus gastos no dependen del nivel de vida y los niveles de precios neerlandeses.

47. Cuando un empleado no puede trabajar por motivo de enfermedad o accidente, tiene derecho en principio al pago del salario durante un plazo limitado (art. 1638 c) del Código Civil). Sin embargo, si el empleado se

acoge a los beneficios de la Ley de seguridad social (véase el art. 9) o recibe pagos con cargo a un fondo de seguro de salud del que es miembro como consecuencia directa o indirecta del contrato de trabajo, se pueden deducir de su salario las sumas que perciba por esos conceptos.

48. Un convenio colectivo es un acuerdo concertado entre uno o varios empleadores o asociaciones de empleadores legalmente constituidas y una o varias asociaciones de empleados legalmente constituidas cuyo objetivo principal o exclusivo es establecer las condiciones de empleo que han de respetarse en el contrato de trabajo. Cualquier condición convenida entre un empleador y un empleado distinta de las previstas en el convenio colectivo obligatorio para ambas partes es nula y no produce efecto alguno (arts. 1 y 12 de la Ley de convenios colectivos). En la actualidad existen unos 800 convenios de esa índole.

49. El Ministro de Trabajo y Seguridad Social está facultado para declarar de aplicación general las disposiciones de un convenio colectivo. En este caso, las disposiciones pasan a ser obligatorias para todos los empleadores y empleados respecto de los contratos de trabajo que, en virtud de la naturaleza del empleo a que se refieren, están o pueden estar comprendidos en el ámbito del convenio colectivo.

50. La Ley de salario mínimo y de asignación mínima de vacaciones (mencionada en el párr. 45 *supra*) da derecho a todo empleado que trabaje más de un tercio de las horas normales de trabajo a percibir esa asignación, equivalente al 7,5% de su salario y que debe pagar el empleador. El empleado tiene derecho también a esa asignación en caso de que perciba beneficios con arreglo a la Ley de prestaciones de enfermedad y a la Ley de seguro de desempleo (véase la sección V), mientras no se ponga término al contrato de trabajo. El porcentaje del 7,5% se calcula sólo sobre la parte de la remuneración, más cualquiera de los beneficios antes señalados, que no exceda de tres veces el salario mínimo legal.

51. Por regla general, en los convenios colectivos se especifica si las horas extraordinarias han de remunerarse en dinero o compensarse en tiempo libre y la cuantía de ese pago o compensación. En el caso de que no sea así, se debe convenir una solución justa y razonable.

Para los datos estadísticos, véase el anexo I.

52. De conformidad con la Ley sobre pago de remuneración igual, los hombres y las mujeres que realizan un trabajo de valor igual o aproximadamente igual tienen derecho a una remuneración igual. Sólo puede haber diferencias de remuneración si la importancia del trabajo es diferente. Las quejas a este respecto pueden presentarse a la Comisión sobre Igualdad de Oportunidades en el Empleo (véase la sección II). Las quejas por el pago de una remuneración no igual no pueden presentarse directamente ante los tribunales sino que deben remitirse primero a la Comisión.

53. Los funcionarios públicos también pueden recurrir a la Comisión sobre la Igualdad de Oportunidades (Administración Pública).

54. Las estadísticas parecen indicar que las mujeres perciben remuneraciones de nivel inferior. En promedio, ganan menos que los hombres. Las razones de esta diferencia son que a) las mujeres que trabajan son más jóvenes que los hombres y, por lo general, los jóvenes ganan menos que las personas de más edad; y b) una mayor proporción de mujeres desempeña trabajos de categoría inferior y una menor proporción, trabajos de categoría superior. Si la remuneración se compara con el nivel del trabajo, la diferencia es mucho más reducida.

55. Entre las razones que explican por qué la mujer que desempeña un trabajo de igual nivel gana menos que el hombre, cabe señalar que: a) muchas mujeres interrumpen sus carreras y las reanudan más tarde, por lo cual tienen menos años de servicio y también menos experiencia; b) los hombres suelen recibir un pago extra por ejecutar trabajos sucios o desagradables y c) el incumplimiento de la Ley sobre la igualdad de remuneración.

56. El deterioro de la situación económica ha entrañado, a partir de 1979, una disminución del poder adquisitivo en casi todas las categorías de ingresos. Se piensa que ahora el poder adquisitivo se mantendrá o aumentará en la mayoría de las categorías de ingresos. Durante los últimos años se ha producido un amplio movimiento de limitación de salarios (en ciertos casos, compensado por la reducción de las horas de trabajo) encaminado a restablecer la rentabilidad de las empresas y fomentar la redistribución del trabajo. La política de limitación de salarios seguirá aplicándose en los sectores gubernamentales o que reciben ayuda gubernamental.

B. La seguridad y la higiene en el trabajo

57. La nueva Ley a este respecto, la Ley sobre condiciones de trabajo, se está aplicando en forma escalonada durante un período de ocho años, en sustitución de diversas leyes existentes, como la Ley de seguridad industrial de 1934. En su primera fase, la nueva Ley entró en vigor para la industria a partir del 1° de enero de 1983. Puesto que en algunos aspectos la Ley es de alcance mucho más amplio que las normas anteriores, no se ha podido aplicarla de inmediato a todos los empleados de los Países Bajos.

58. Por el momento, la Ley se aplica sólo a las empresas, instituciones y fundaciones privadas, etc., con excepción del sector de transportes. Próximamente entrarán en vigor dos órdenes administrativas generales por las cuales los funcionarios públicos (con inclusión del personal militar del Ministerio de Defensa) quedarán sometidos a la Ley de jurisdicción administrativa (órdenes gubernamentales).

59. También existen reglamentos sobre seguridad en algunos sectores industriales, como la Ley sobre trabajos en condiciones de gran presión y la Ley sobre materiales peligrosos.

60. Estas disposiciones legislativas se entienden basadas en el párrafo 2 del artículo 19 de la Constitución (al que se hace referencia en la sección II A supra). Cabe observar por ejemplo, que el grupo de personas a que se refiere este artículo, esto es, "los trabajadores", tiene un alcance más amplio que el de "empleados" pues incluye a las personas que trabajan por

su cuenta. El Gobierno estima que el párrafo 2 del artículo 19 de la Constitución no se aplica a los funcionarios públicos, que están regidos por una disposición especial, el artículo 109 de la Constitución en el cual se estipula que la condición jurídica de los funcionarios públicos se determina por ley; la ley establece las normas sobre protección en el empleo de los funcionarios públicos y sobre su participación en las decisiones.

61. El decreto sobre el trabajo de jóvenes contiene disposiciones encaminadas a proteger a los jóvenes del daño mental o las lesiones corporales.

62. Las cuestiones relativas a la cooperación en la aplicación de la Ley de instalaciones industriales (en lo que respecta al descanso, esparcimiento y limitación de las horas de trabajo, véase la sección D infra) y los reglamentos de seguridad e higiene industriales, así como la observancia de esa legislación, están a cargo de los servicios de inspección del trabajo y, en los puertos, de los servicios de inspección del trabajo portuario, ambos dependientes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

63. La nueva Ley sobre condiciones de trabajo asigna una importante función a los consejos laborales (véase la sección IV infra). En ciertas materias, esos consejos cumplen funciones de asesoramiento, mientras que en otras la consulta a los consejos es obligatoria y se requiere su consentimiento para elaborar, enmendar o derogar un reglamento en materia de seguridad, higiene o bienestar en el trabajo.

64. La Ley sobre condiciones de trabajo dispone que las empresas que ocupen a más de 100 empleados deben elaborar un informe anual sobre las condiciones de trabajo y cualquier mejoramiento que hayan introducido; esos informes se examinan en los consejos laborales. Se ha creado una junta asesora nacional en la que están representados los sindicatos, las organizaciones de empleadores, y el Gobierno, a fin de que preste asesoramiento al Secretario de Estado de Trabajo y Seguridad Social en lo relativo al mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Para los datos estadísticos, véase el anexo 2.

C. Igualdad de oportunidades para el ascenso

65. En esta esfera se aplica también la Ley sobre la igualdad de oportunidades, así como el artículo 1 de la Constitución y el artículo 429 del Código Penal.

66. Un número importante de convenios colectivos contiene disposiciones que permiten a los empleados recibir capacitación profesional (con inclusión de capacitación complementaria) sin pérdida del salario, siempre que la capacitación esté relacionada con el puesto y las funciones del empleado. En varios convenios colectivos se permite a los miembros de los consejos laborales tomar parte en cursos de capacitación, sin dejar de percibir su salario completo. En algunos casos, los empleados siguen recibiendo su remuneración mientras participan en actividades educacionales de otra naturaleza, que no tienen relación directa con su puesto o funciones. En un número importante de convenios colectivos se permite también a los empleados más antiguos participar en actividades de preparación para la jubilación.

Véanse también las observaciones que figuran en los párrafos 52 y 54.

67. Las minorías se hallan también sobrerrepresentadas en las categorías ocupacionales más bajas, sobre todo en la industria manufacturera, el sector de hoteles y restaurantes y las empresas de limpieza. En los últimos años ha habido un aumento considerable del número de servicios prestados a trabajadores extranjeros que no hablan el holandés o que lo hablan mal.

D. El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones pagadas

68. El artículo 1638 bb) del Código Civil dispone lo siguiente:

- 1) Los empleadores otorgarán a los empleados, por cada año de servicio, una licencia cuya duración será al menos igual al triple del número de días de trabajo semanal convenidos.
- 2) En lo que respecta a los empleados jóvenes, la duración de la licencia será de al menos el cuádruple del número de días de trabajo semanales establecidos.

(El párrafo 2) se aplica a los empleados menores de 18 años.)

69. El artículo 1638 hh) del Código Civil dispone lo siguiente:

El empleado tendrá derecho a percibir remuneración mientras hace uso de su licencia.

70. La sección A trata del subsidio de vacaciones mínimo. Sin embargo, en la mayoría de los convenios colectivos se prevé un subsidio superior al mínimo legal.

71. En la Ley de Fábricas de 1919 se fija la duración de la jornada y las horas de trabajo de determinados grupos de empleados. Sobre la base de dicha Ley, se han dictado diversos decretos que contienen disposiciones específicas sobre horas de trabajo. Otras leyes contienen también disposiciones relativas al horario y las horas de trabajo, como la Ley sobre limitación de horas de manejo y la Ley relativa a los estibadores.

72. La Ley de Fábricas contiene disposiciones especiales relativas a las horas de trabajo y períodos de descanso de los jóvenes.

73. Con arreglo a un proyecto presentado al Parlamento para modificar la Ley de Fábricas se permitirá que las empleadas trabajen de noche, en determinadas condiciones y previa autorización de inspección del trabajo.

74. Hasta 1983 la semana de trabajo era de 40 horas a la semana en la mayoría de las industrias. Recientemente se han celebrado negociaciones sobre la redistribución del trabajo, mediante la reducción de las horas de trabajo, entre otras disposiciones, y varios sectores industriales han introducido la semana de 38 o 39 horas (promedio). Además, durante los últimos años ha aumentado de manera importante el número de empleados a tiempo parcial, sobre todo mujeres. Habida cuenta de la necesidad de redistribuir el trabajo y de

que la jornada parcial permite en ciertos casos que la mujer tenga más igualdad de oportunidades, el Gobierno cree necesario alentar el sistema de trabajo a tiempo parcial.

Para las vacaciones, véanse la sección A y el párrafo 68 de la sección D.

75. En general no se permite trabajar los domingos (artículo 22 de la Ley de Fábricas y artículo 1638 w) del Código Civil). Sin embargo, existen muchas excepciones. Las festividades cristianas más importantes se consideran domingos.

76. Esto último puede suscitar problemas, en vista del número cada vez mayor de trabajadores que en los últimos años han llegado a los Países Bajos procedentes de países no cristianos. Un fallo del Tribunal Supremo de 30 de marzo de 1984 (AB 1984, N° 366) se refiere al caso de una empleada turca que había solicitado un día de licencia con motivo de una festividad islámica. No se aceptó su solicitud y, al no presentarse a trabajar ese día, la empleada fue despedida. El Tribunal Superior declaró que "en general, no se puede requerir la asistencia si el empleado ha presentado una solicitud con suficiente anticipación, indicando los motivos, para tomar un día de licencia a fin de celebrar una festividad religiosa que reviste importancia para él".

77. Los servicios de inspección del trabajo desempeñan también una importante función a este respecto. Esos servicios están encargados de autorizar el desempeño de horas extraordinarias y visitan periódicamente las empresas a fin de verificar el cumplimiento de los reglamentos sobre horas de trabajo y períodos de descanso.

78. La Ley de Fábricas contiene disposiciones especiales respecto de los establecimientos de salud, etc. También existen disposiciones al respecto en las órdenes administrativas generales y los convenios colectivos.

79. Los horarios de los empleados por cuenta propia plantean problemas en lo que respecta a la reducción de las horas de trabajo. Los dependientes de tiendas están sujetos a la Ley de horas de trabajo en el comercio de 1951. Los negocios pueden estar abiertos durante 52 horas por semana como máximo.

IV. Artículo 8: Derechos sindicales

A. Principales leyes sobre derechos sindicales

80. El artículo 8 de la Constitución dice lo siguiente:

Se reconoce el derecho de asociación. Ese derecho se podrá restringir por ley aprobada por el Parlamento y por motivos de interés público.

81. El artículo 9 de la Constitución dice lo siguiente:

- 1) Se reconoce el derecho de reunión y manifestación, sin perjuicio de la responsabilidad de las personas con arreglo a la ley.

- 2) Por ley aprobada por el Parlamento se podrán establecer normas para proteger la salud, facilitar el tránsito y controlar o prevenir desórdenes.

No existen disposiciones constitucionales específicas sobre los sindicatos.

82. A este respecto también cabe hacer referencia al párrafo 2 del artículo 19 de la Constitución (véase el art. 6), que entre otras cosas señala que la ley establecerá las normas sobre participación en las decisiones. Una de esas normas es la Ley sobre los consejos laborales, en virtud de la cual toda empresa que emplee por lo menos a 100 personas o en la que por lo menos 35 personas trabajen más de un tercio de las horas normales de trabajo, está obligada a establecer un consejo laboral, integrado por trabajadores elegidos directamente por los demás trabajadores. Esa ley señala los casos en que las atribuciones de los consejos laborales consisten en formular recomendaciones y aquellos en que es necesario su consentimiento. Además, los consejos laborales tienen derecho a obtener cierta información. En la administración pública existe un organismo semejante, conocido como comité consultivo de los funcionarios públicos, y un sistema que se basa también en la Ley sobre los consejos laborales.

83. Aunque el artículo 8 de la Constitución no hace referencia expresa a la libertad de establecer sindicatos como una forma específica de asociación, en varias leyes se reconoce la existencia de dichos organismos, por ejemplo:

- La Ley sobre convenios colectivos de 24 de diciembre de 1927,
- La Ley sobre ampliación de los convenios colectivos de 25 de mayo de 1937,
- La Ley sobre organización industrial que, entre otras cosas, dispone que un tercio de los miembros del Consejo Socioeconómico será nombrado por las asociaciones de empleados y otro tercio por las asociaciones de empleadores que designe el Gobierno.

B. Derecho a formar sindicatos y a afiliarse a ellos

84. Toda persona tiene derecho a afiliarse al sindicato de su elección. Sin embargo, existe también el derecho a no afiliarse. Sólo puede restringirse esa libertad en virtud de una cláusula de sindicalización obligatoria contenida en un convenio colectivo, que obligue al empleador a contratar sólo a trabajadores sindicalizados. El Ministro de Trabajo y Seguridad Social no puede declarar obligatoria una cláusula de esta naturaleza (Ley de aplicación obligatoria de convenios colectivos, apartado c) del párrafo 5 del artículo 2).

85. La jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos del Hombre permite llegar a la conclusión de que ese Tribunal considera inaceptables ciertas formas de presión para obligar a alguien a afiliarse (o a permanecer afiliado) a un sindicato. Ese Tribunal señala dos ejemplos de presión a este respecto:

- a) El hecho de que los empleados puedan perder su trabajo y por lo tanto su medio de vida debido a su negativa a afiliarse al sindicato,
- b) El hecho de que la cláusula de sindicalización obligatoria entre en vigor después de contratados los empleados.

C. Derecho de los sindicatos a formar federaciones

86. El Gobierno no impone restricciones a la formación de federaciones. En la práctica, dos de las asociaciones sindicales más importantes han constituido una federación. Tampoco se imponen limitaciones a los sindicatos neerlandeses que deseen afiliarse a organizaciones internacionales y algunos así lo han hecho.

D. Derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos

87. A este respecto, cabe distinguir entre las negociaciones colectivas sobre las condiciones de empleo y las consultas de los órganos públicos a las organizaciones representativas. Las negociaciones colectivas están regidas por el derecho privado. No existen normas que pongan obstáculos al funcionamiento de las organizaciones. Las leyes pertinentes se limitan a establecer los mecanismos necesarios.

88. En lo que respecta a las consultas con las organizaciones representativas, el grado de representación es una cuestión importante. Para participar en consultas organizadas sobre asuntos sociales y económicos en un foro público, un sindicato debe ser representativo, esto es, debe considerarse suficientemente representativo de un grupo determinado de empleados. El grado de representación depende de:

- a) La relación cuantitativa entre la organización y el grupo total del que proceden los miembros (esto es, el grado de organización);
- b) La relación cuantitativa entre la organización y sus miembros y la de otras organizaciones del grupo de que se trate (esto es, la comparación del grado de organización de los diversos sindicatos que agrupan a miembros procedentes de un mismo grupo).

89. La cuestión de la representatividad está regulada en la Ley sobre la organización industrial (en relación con el Consejo Social y Económico y las juntas de los sectores de la producción y la industria), la Ley sobre los consejos laborales (esto es, los comités industriales, que supervisan a los consejos laborales), la Ley sobre la organización del seguro social (esto es, las juntas de seguro industrial; véase la parte III) y la Ley sobre las condiciones de trabajo (esto es, el Consejo Asesor sobre Condiciones de Trabajo).

E. Derecho de huelga

90. El 22 de abril de 1980 el Reino de los Países Bajos ratificó la Carta Social Europea. El párrafo 4 del artículo 6 de esa Carta dice que:

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de negociación colectiva, las Partes Contratantes se comprometen a reconocer el derecho de los trabajadores y empleados a llevar a cabo una acción colectiva en el caso de conflicto de intereses, con inclusión del derecho de huelga, a reserva de las obligaciones dimanadas de convenios colectivos concertados con anterioridad.

En relación con el párrafo 4, los Países Bajos han formulado una reserva sobre su aplicación a los funcionarios públicos.

91. Aparte de las disposiciones señaladas, no existen normas específicas sobre derecho de huelga en la legislación neerlandesa. Habida cuenta de la ratificación de la Carta Social Europea, en junio de 1980 se retiró del Parlamento un proyecto de ley en que se reglamentaba la legalidad de las huelgas (proyecto N° 10.111).

92. Sin embargo, desde la presentación de ese proyecto en 1969, sus disposiciones han influido en la jurisprudencia y los precedentes judiciales han tenido gran importancia en la materia. Por ejemplo, en 1972 el Tribunal de Amsterdam declaró que en general la huelga era legal, salvo que por sus circunstancias fuese ilegal. El fallo estaba en abierta contradicción con otro dictado anteriormente por el Tribunal Superior en el caso PanHonLibCo, según el cual la huelga entrañaba teóricamente una violación del contrato por lo que el llamamiento a la huelga era en principio un acto ilegal, salvo que estuviese justificado con arreglo a la opinión jurídica prevaleciente.

93. En un fallo del Tribunal Supremo de 7 de mayo de 1976 (NJ 1977, 55) se dijo que, en caso de que la huelga fuese organizada por un sindicato como medio de reforzar las reclamaciones de los trabajadores en materia de salario y otras condiciones de empleo, no sólo los huelguistas y sus partidarios sino también los empleados dispuestos a trabajar no tenían, en general, derecho a percibir sus salarios. En el caso de otras huelgas, ese derecho depende de las circunstancias del caso, y la cuestión más importante es determinar si la huelga está en relación con el empleador o más bien con los empleados.

F. Grupos especiales

a) Derechos sindicales

i) Funcionarios públicos

94. El artículo 8 de la Constitución otorga a los funcionarios públicos, al igual que a los demás trabajadores, el derecho a formar sindicatos. Los funcionarios públicos pueden decidir libremente si se afilian o no a un sindicato. Tradicionalmente, el grado de organización de los funcionarios es más bien elevado. Sin embargo, un número relativamente importante de funcionarios públicos son miembros de asociaciones que no están afiliadas a una de las principales federaciones sindicales.

95. En lo que respecta a las condiciones de empleo, cabe observar que, en rigor, no se deciden mediante negociaciones entre el empleador y las organizaciones de funcionarios, sino que las fija el Estado, representado por el Ministro del Interior, tras consultar con los sindicatos.

ii) Policía

96. Los funcionarios policiales también pueden formar libremente sindicatos y decidir si desean o no afiliarse a ellos. Las observaciones anteriores sobre las condiciones de empleo se aplican también a los miembros de la policía.

iii) Fuerzas armadas

97. Los miembros de las fuerzas armadas también pueden constituir sus organizaciones representativas. Esas organizaciones existen para los militares de carrera y para los oficiales, suboficiales y clases de tropa voluntarios.

98. Las condiciones de empleo son fijadas en términos generales por el Ministro del Interior, quien consulta con los sindicatos de funcionarios públicos. Los aspectos que se refieren específicamente a los miembros de las fuerzas armadas son decididos unilateralmente por el Ministro de Defensa, después de celebrar consultas con las organizaciones representativas de las fuerzas armadas en el Organismo Consultivo Central sobre cuestiones relativas a los funcionarios públicos.

99. Un reglamento transitorio de las organizaciones de representantes de las fuerzas armadas contiene, entre otras cosas, disposiciones sobre licencias y exención de ciertas obligaciones en el caso de los funcionarios de esas organizaciones.

b) Derecho de huelga

i) Funcionarios públicos

100. Como ya se ha señalado, al ratificar la Carta Social Europea el Reino de los Países Bajos formuló una reserva en cuanto a la aplicación a los funcionarios públicos del párrafo 4 del artículo 6 que, entre otras cosas, reconoce el derecho de huelga.

101. Sin embargo, los tribunales han reconocido en principio el derecho de huelga de los funcionarios públicos (véase, por ejemplo, Pres. Tribunal de Distrito de Amsterdam, 16 de noviembre de 1982, NJ 1983, 347 y CRvB (Junta Central de Apelación), 21 de octubre de 1982, NJ 1983, 35). Los funcionarios públicos no tienen un derecho ilimitado a la suspensión colectiva del trabajo; se deben tener presentes sus intereses en relación con los del Gobierno y el público. En tal sentido, habrán de considerarse los aspectos siguientes:

¿Se ha agotado toda posibilidad de negociación? (esto es, ¿es la huelga el "último recurso"?)

¿Es muy importante que el trabajo continúe sin interrupciones?

¿Cuáles serían los efectos negativos de la suspensión del trabajo?

¿Se ha preparado debidamente la suspensión colectiva del trabajo y su ejecución?

¿Qué duración ha tenido la huelga?

¿Qué alcance ha tenido la huelga?

102. En una decisión adoptada el 11 de noviembre de 1983 (NJ 1984, 65), el Presidente del Tribunal de Distrito de La Haya declaró que la huelga del personal del Servicio Postal estaba permitida y no se podía prohibir, pero que había motivos para adoptar una medida de emergencia que ordenase al Estado y a los sindicatos de la administración pública reanudar sin demora las negociaciones, a más tardar en un plazo de cuatro días contado desde la fecha de la decisión de la Corte.

ii) Policía

103. El 8 de noviembre de 1983 se pidió al Presidente del Tribunal de Distrito de Utrecht que se pronunciara acerca de la legalidad de ciertas formas de acción colectiva a que habían recurrido los sindicatos de policías (AB 1983, 561). En su fallo, el Presidente declaró "que las obligaciones y responsabilidades de la policía no pueden compararse con las obligaciones de un empleado ordinario y que las consecuencias del incumplimiento de las obligaciones normales de la policía son totalmente diferentes". El Tribunal, llegó a la conclusión de que varias de las formas de acción a que se había recurrido no eran compatibles con la protección legal debida al público en general y que la policía está obligada a proporcionar, por lo que dichas acciones eran ilegales.

iii) Fuerzas armadas

104. La reserva formulada por el Reino de los Países Bajos respecto del párrafo 4 del artículo 6 de la Carta Social Europea se aplica también a los miembros de las fuerzas armadas. Hasta el presente no se han producido huelgas en las fuerzas armadas, de modo que no existe jurisprudencia a este respecto.

G. Factores y dificultades

105. Los problemas a que hacen frente actualmente los sindicatos se deben a la difícil situación económica, que ha inducido a muchas personas a dejar de ser miembros de esas organizaciones. En consecuencia, han disminuido los ingresos de los sindicatos que se han visto obligados a despedir personal.

106. La reserva formulada al ratificar la Carta Social Europea respecto del reconocimiento de un derecho colectivo de los funcionarios públicos a la acción gremial se considera una medida transitoria. Tan pronto como entre en vigor una ley sobre acción colectiva de los funcionarios públicos, se retirará la reserva. Sin embargo, la elaboración de normas legales sobre acción colectiva de los funcionarios públicos no está prevista en un futuro inmediato.

V. Artículo 9: Derecho a la seguridad social

1. Principales leyes

107. En el artículo 20 de la Constitución de los Países Bajos se estipula que las autoridades velarán por garantizar los medios de subsistencia de la población y lograr la distribución de la riqueza. Las normas relativas al derecho a la seguridad social serán fijadas por ley del Parlamento. Los nacionales neerlandeses residentes en los Países Bajos sin medios de vida

adecuados, tendrán el derecho, reglamentado por ley, del Parlamento, a recibir ayuda de las autoridades. Esta disposición se ha traducido en un amplio sistema de seguridad social que consiste en una combinación de seguro social y asistencia nacional.

108. Con respecto a las normas de seguro social, es necesario distinguir entre las normas que se aplican exclusivamente a los empleados y las que se aplican a todos los residentes (incluidos los extranjeros).

La primera categoría incluye:

- el seguro de enfermedad, reglamentado por la Ley sobre los subsidios de enfermedad;
- el seguro de invalidez, reglamentado por la Ley sobre el seguro de invalidez;
- el seguro de desempleo, reglamentado por la Ley sobre el seguro de desempleo; y
- el seguro médico, reglamentado por la Ley sobre el seguro médico.

109. La segunda categoría incluye:

- el seguro de vejez, reglamentado por la Ley general sobre las pensiones de vejez;
- las prestaciones para los sobrevivientes, reglamentadas por la Ley general sobre las prestaciones de viudez y las prestaciones para huérfanos;
- la Ley general sobre las prestaciones familiares;
- el seguro general de invalidez, reglamentado por la Ley general sobre las prestaciones de invalidez; y
- la Ley sobre los gastos médicos extraordinarios.

110. La organización administrativa está reglamentada por la Ley sobre la (organización de la) seguridad social y la Ley sobre el Banco del seguro social y los consejos de trabajo.

111. La aplicación de los planes de seguro del empleado y de la ley general sobre las prestaciones de invalidez es función de las juntas de seguros contra accidentes de trabajo, órganos establecidos en virtud del derecho público, dirigidos conjuntamente por representantes de las asociaciones de empleadores y de las organizaciones de empleados.

112. La ejecución de los planes nacionales de seguros (con excepción de la Ley general sobre las prestaciones de invalidez) está a cargo del Banco del seguro social y de los 22 consejos de trabajo regionales.

113. La supervisión de la aplicación de la legislación en materia de seguridad social corresponde al Consejo del Seguro Social.

114. Existe un sistema amplio de protección legal. En caso de controversia entre las autoridades fiscales y un contribuyente a un plan nacional de seguro, deberá notificarse la oposición al inspector de impuestos directos. Si la controversia es relativa al derecho al pago de un beneficio, el reclamante puede recurrir a los Tribunales de apelación, o, en caso de una nueva apelación, al Tribunal Central de Apelaciones. También puede apelarse ante estos órganos contra las decisiones de las Juntas del seguro contra accidentes de trabajo relativas al pago de contribuciones.

115. Las formas más importantes de asistencia nacional que complementan el sistema nacional de seguros son la Ley sobre la asistencia nacional, la Ley sobre las Previsiones de desempleo y el Reglamento público de asistencia al desempleado.

116. Toda persona que tenga una queja respecto de una decisión del ejecutivo municipal de la municipalidad en que reside, relativa a los pagos previstos en la Ley sobre la asistencia nacional o del Reglamento público de asistencia al desempleado, debe notificar su oposición al Ejecutivo. Más adelante pueden presentarse apelaciones al Ejecutivo provincial, y luego apelarse contra las decisiones de este último ante la Corona. El mismo procedimiento se aplica en el caso de las decisiones adoptadas con arreglo a la Ley sobre las prestaciones de desempleo, salvo que, en este caso, los dos tribunales ante los cuales se puede apelar son el Tribunal de apelaciones y el Tribunal central de apelaciones.

2. Principales características de los planes de seguridad social

a) Atención médica

117. El seguro de enfermedad con cargo a uno de los fondos de seguro de enfermedad da derecho al reclamante al pago de sus gastos de médico, farmacia y dentista, a la hospitalización y a muchos otros servicios. En algunos casos los pacientes también deben hacer algunos pagos. El seguro es obligatorio para las personas empleadas con ingresos contractuales fijos no mayores de 47.850 florines anuales (al 1° de julio de 1984). En la mayoría de los casos, el marido o la mujer de la persona asegurada está también asegurado automáticamente sin cargo alguno (salvo que él o ella tengan también un empleo remunerado), así como sus hijos menores de 16 años (salvo que tengan un empleo remunerado), los estudiantes, los hijos de 16 a 27 años de edad que ayudan a sostener el hogar, los hijos incapacitados de 16 a 27 años de edad y los hijos incapacitados de 18 a 26 años que no tienen derecho a prestaciones con arreglo a la Ley sobre las prestaciones generales de invalidez.

118. Los ancianos pueden participar en un plan especial de seguro de enfermedad para ancianos siempre que sus ingresos anuales no excedan de 23.685,60 florines. Las personas a quienes no se apliquen los planes de seguro obligatorio o de vejez y cuyos ingresos familiares anuales no excedan de 47.850 florines pueden contratar seguros médicos a título voluntario. En estos casos las aportaciones por persona ascienden en promedio a 165 florines mensuales, aunque muchas veces pueden gestionarse descuentos.

119. Los empleadores pagan el 50% de las contribuciones a los planes de seguro médico obligatorio; los empleados pagan el 50% restante. La Ley sobre los gastos médicos extraordinarios da a todas las personas derecho a recibir tratamiento y servicios de enfermería en hospitales psiquiátricos, instituciones para retardados mentales y personas con deficiencias sensoriales, y hogares de convalecientes. Los pacientes pagan parte de los gastos, aunque sus cuotas no exceden de 1.350 florines mensuales. Los empleadores pagan sus contribuciones a las autoridades fiscales.

b) Prestaciones en efectivo para casos de enfermedad

120. De conformidad con la Ley sobre las prestaciones en caso de enfermedad, los trabajadores menores de 65 años de edad están asegurados contra la pérdida de los ingresos como consecuencia de enfermedad, accidente, invalidez, embarazo y alumbramiento. El seguro da derecho a recibir prestaciones durante un máximo de 52 semanas. La prestación representa un 80% del salario diario del empleado, y no puede ser superior a un máximo (262,28 florines al 1° de julio de 1984). No se paga ninguna prestación los dos primeros días de ausencia del trabajo. El empleador y el empleado pagan a la Junta del seguro contra accidentes de trabajo las cuotas pertinentes, que pueden variar según el sector de la industria de que se trate. Al 1° de julio de 1984 la contribución nacional era en promedio de un 6,57%. En principio, el empleador puede deducir la mitad de la contribución del salario del empleado, hasta un máximo del 1% del salario.

c) Prestaciones de maternidad

121. De conformidad con la Ley sobre prestaciones en caso de enfermedad, toda mujer embarazada asegurada tiene derecho a recibir prestaciones en efectivo durante los seis meses anteriores y los seis meses posteriores al alumbramiento, se halle o no en condiciones de trabajar. El período durante el cual tiene derecho a las prestaciones de alumbramiento puede prolongarse hasta un máximo de 52 semanas si, como resultado del parto, sigue incapacitada para el trabajo. Las prestaciones de maternidad ascienden al 100% del salario diario de la empleada hasta un determinado máximo (262,28 florines al 1° de julio de 1984).

d) Prestaciones de invalidez

122. La Ley sobre el seguro de invalidez (WAO) da derecho a recibir prestaciones de invalidez a las personas aseguradas que tengan aún por lo menos un 15% de incapacidad para trabajar tras un período de 52 semanas. El valor de las prestaciones depende del nivel del salario y el grado de incapacidad. El empleador y el empleado aportan determinada proporción de las contribuciones a la Junta del seguro contra accidentes de trabajo: al 1° de julio de 1984 los empleadores aportaban el 1,50% y los empleados el 17,6%, hasta un máximo de 262 florines diarios.

123. En la Ley general sobre las prestaciones de invalidez (AAW) se prevé el pago de prestaciones a todos los residentes de los Países Bajos de 18 o más años de edad que, durante el año anterior al comienzo de su invalidez, percibían ingresos por el desempeño de un empleo remunerado, o en relación con éste, o por el desempeño de actividades profesionales (esta condición no se aplica a las personas incapacitadas desde jóvenes) y cuya incapacidad es de un 25%, por lo menos, después de un período de 52 semanas. Las prestaciones no están relacionadas con los ingresos reales de los interesados; más bien, se basan en cantidades fijas derivadas del salario mínimo neto.

124. El valor de la prestación se rige según el grado de incapacidad y la tasa básica pertinente (que varía según la edad y según si los interesados tienen hijos).

125. La diferencia entre esta Ley y la Ley sobre el seguro de invalidez (WAO) es que esta última es una forma de seguro del empleado, mientras que la Ley general sobre las prestaciones de invalidez (AAW) es una forma de seguro nacional. Si una persona tiene derecho a prestaciones con arreglo a ambas leyes, la prestación de la WAO se paga sólo en la medida en que sea superior a la de la AAW.

126. Las cuotas de la AAW que debe aportar la persona asegurada son recaudadas por las autoridades fiscales, y son un porcentaje de los ingresos (al 1° de julio de 1984 este porcentaje era de 6,5%, hasta un máximo de 65.850 florines anuales). Si el empleador paga las cuotas de la persona asegurada, no tiene derecho a descontar parte de ellas del sueldo del interesado.

e) Prestaciones de vejez

127. La Ley general sobre las prestaciones de vejez abarca a todos los habitantes de los Países Bajos de 15 a 65 años de edad, cualquiera sea su nacionalidad o estado civil. El plan prevé el derecho a recibir una pensión de vejez a partir de los 65 años de edad. Desde el 1° de enero de 1980 se han vinculado las pensiones con el salario mínimo reglamentario. La pensión bruta para un matrimonio es tal que el monto mensual neto equivale al salario mínimo mensual neto. La pensión mensual de los solteros es igual al 70% de la pensión de los matrimonios.

128. Al 1° de julio de 1984 la pensión mensual bruta de los matrimonios era de 1.554,05 florines, y la de los solteros de 1.083,38 florines.

129. Las cuotas se calculan como un porcentaje de los ingresos y son recaudadas por las autoridades fiscales (al 1° de julio de 1984 este porcentaje era de 11,65% de los ingresos, hasta un máximo de 62.850 florines anuales).

f) Prestaciones para los sobrevivientes

130. En virtud de la Ley sobre las prestaciones para viudas y huérfanos están asegurados todos los residentes de los Países Bajos de 15 años de edad o más, cualquiera sea su nacionalidad. La Ley establece tres tipos de prestaciones:

i) Prestaciones de viudez (sujetas a determinadas condiciones),

- ii) Prestaciones de viudez temporales (por un máximo de 19 meses), y
- iii) Pensiones para huérfanos (en principio, hasta que los interesados cumplen los 16 años de edad; en ciertos casos hasta los 18 años o, si son estudiantes, hasta los 27 años).

131. Las cuotas se calculan como un porcentaje de los ingresos y son recaudadas por las autoridades fiscales (al 1° de julio de 1984 este porcentaje era 1,45%, hasta un máximo de 62.850 florines anuales).

g) Prestaciones por accidentes de trabajo

132. No existe un seguro especial de accidentes a de trabajo o enfermedades profesionales. Véase la sección a) sobre la atención médica, la sección b) sobre los subsidios en efectivo por enfermedad, la sección d) sobre las prestaciones de invalidez y la sección f) sobre las prestaciones para los sobrevivientes.

h) Prestaciones por desempleo

133. La Ley sobre el seguro contra el desempleo (WW) garantiza a las personas empleadas (menores de 65 años) contra las consecuencias financieras de un desempleo involuntario. Los beneficios se pagan durante un máximo de 26 semanas por año y ascienden al 75,2% de los ingresos diarios (hasta un límite máximo). El empleador y el empleado pagan, cada uno, parte de las cuotas pertinentes a la junta de seguros del trabajo.

134. Los empleados que han agotado su derecho a prestaciones con arreglo a la Ley sobre el seguro de desempleo pueden reclamar las prestaciones previstas en la Ley sobre las previsiones de desempleo (WWV). Los beneficios con arreglo a esta Ley ascienden al 72,75% de los ingresos diarios, y normalmente no se pagan durante más de dos años.

135. En caso de un desempleo prolongado, puede obtenerse asistencia con arreglo al Reglamento público de asistencia para desempleados (RWW). Tanto este plan como la Ley sobre las previsiones de desempleo no constituyen formas de seguro sino de asistencia nacional. Los administran las municipalidades y se financian con cargo a los impuestos recaudados.

136. Las personas sin ingresos, o con ingresos muy reducidos, pueden presentar una solicitud con arreglo a la Ley sobre la asistencia nacional. Las prestaciones, de cuyo pago se encargan las autoridades municipales, dependen del nivel de ingresos del reclamante, de su capital y de sus necesidades (es decir, con o sin hijos; con o sin cónyuge; sin apoyo familiar o con hijos que residen con él). Estos beneficios se pagan también con cargo a los ingresos fiscales.

i) Prestaciones familiares

137. De conformidad con la Ley general sobre las prestaciones familiares, se pagan prestaciones por hijos a cargo a partir del primer hijo a todos los residentes de los Países Bajos y a los empleados en el país. El nivel de las prestaciones familiares depende de la edad de los hijos y del tamaño de la familia. Los empleadores pagan las cuotas a las autoridades fiscales.

3. Factores y dificultades que afectan al derecho a la seguridad social

138. El porcentaje de la población abarcada, se ha calculado en cada caso de conformidad con las disposiciones de los instrumentos normativos de la Oficina Internacional del Trabajo (Convenios Nos. 102 y 128). Las cifras corresponden a 1983.

- a) atención médica (seguro de enfermedad): 89,1%
- b)+c) prestaciones en efectivo para casos de enfermedad: 95,3%
- d)+g) prestaciones de invalidez; prestaciones por accidentes de trabajo: 99,2%
- e) prestaciones de vejez: 99%
- f) prestaciones para los sobrevivientes: 100%
- h) prestaciones por desempleo: 99%
- i) prestaciones familiares: 39,7%

139. El deterioro de la situación económica ha aumentado la necesidad de revisar el sistema de seguridad social. Esta revisión debe realizarse en los años siguientes al período a que se refiere el informe.

Anexo 1

Tendencias del poder adquisitivo (sin incluir gastos extraordinarios) de los empleados que trabajan en empresas, con cónyuge no empleado o no empleada y dos hijos de 6 a 11 años de edad, 1979-1984, variaciones porcentuales en relación con el año anterior.

Niveles de ingreso	1979	1980	1981	1982	1983
Salario mínimo <u>1/</u>	0.6	-1.0	-2.8	-2.0	-2.7
Salario mínimo +	0.9	-1.2	-2.8	-1.4	-2.6
Modal	0.7	-1.9	-4.2	-2.2	-3.5
2 x modal	0.0	-3.0	-5.1	-3.2	-5.1
4 x modal	0.0	-3.3	-5.8	-3.2	0.2

Fuente: Ministerio del Empleo y de la Seguridad Social.

1/ No incluye la prestación global.

Anexo 2

BAJAS POR ACCIDENTES DEL TRABAJO POR SECTORES INDUSTRIALES
 (CLASIFICACION UNIFORME DE LA INDUSTRIA 1974), 1982

	Número de personas afectadas	Por 100.000 empleados
Agricultura y pesquería	2 643	3 830
Minería	152	1 900
Industria manufacturera	29 764	3 386
Servicios públicos	7	-
Construcción	16 850	5 435
Almacenes, hoteles y restaurantes, empresas de reparaciones	11 303	1 667
Empresas de transportes, almacenamiento y comunicaciones	4 755	1 640
Servicios bancarios, de seguros y comerciales	2 176	638
Otros servicios <u>1/</u>	2 021	306
Total		
1982	69 671	2 122
1981	75 515	2 228

1/ No incluye la administración pública, los hospitales públicos, la educación pública o la que recibe apoyo estatal.